

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian Eka Ristiani (2015), dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, Riau". Variabel yang diteliti yaitu program kesehatan & keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Responden yang diteliti karyawan bagian produksi 64 karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Besarnya pengaruh kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,4%.

Hasil penelitian Ratih Dwi Kartikasari (2017), dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang)". Variabel yang diteliti yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. Responden yang diteliti adalah karyawan bagian produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program manajerial keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebesar 20,2% untuk membentuk kinerja karyawan. Hal ini memberitahukan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan bagi karyawan

supaya bekerja dengan aman serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatnya kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi.

Hasil penelitian Bayu Indra Siswanto (2015), dengan judul penelitian "Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Secara parsial keselamatan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan secara parsial kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi ($RSquare$) sebesar 0.536, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%, sedangkan sisanya yaitu 46,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara sistematis hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Judul & Peneliti	Tujuan Penelitian	Motode Penelitian	Hasil Penelitian
Eka Ristiani (2015) "Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan Riau".	1. Mengetahui pengaruh program Kesehatan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan 3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan	1. Lokasi penelitian PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan dengan obyek penelitian karyawan bagian produksi. 2. Jumlah sampel 64 responden. 3. Alat analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,4%
Ratih Dwi Kartikasari (2017), "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang)".	Tujuan penelitian ini untuk melakukan telaah lebih mendalam tentang pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) karyawan secara simultan dan parsial kepada Kinerja Karyawan (Y)	1. Lokasi PT. Surya Asbes Cement Group Malang, dengan obyek penelitian karyawan bagian produksi. 2. Jumlah sampel 55 responden. 3. Alat analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program manajerial keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebesar 20,2% untuk membentuk kinerja karyawan. Hal ini memberitahukan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan bagi karyawan supaya bekerja dengan aman serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatnya kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi

Judul & Peneliti	Tujuan Penelitian	Motode Penelitian	Hasil Penelitian
Bayu Indra Siswanto (2015), "Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan".	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan dengan obyek penelitian karyawan bagian produksi. 2. Jumlah sampel 60 responden. 3. Alat analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Secara parsial keselamatan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan secara parsial kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.</p>

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, persamaan penelitian ini dengan penelitian ini yaitu:

1. Melakukan analisis kinerja karyawan dengan menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas atau prediksinya.
2. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun perbedaannya yaitu:

Penelitian terdahulu menggunakan variabel program keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan pada penelitian ini fokus pada pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2011:67) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Dharma (2001:212) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagaimana yang ketahui bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, (Mahmudi, 2007:21) menyebutkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat digolongkan kedalam lima faktor, diantaranya:

a. Faktor individu, meliputi:

Pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan, meliputi:

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan tim *leader*

c. Faktor tim, meliputi:

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan 1 tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim

d. Faktor sistem, meliputi:

Sistem kerja, fasilitas kerja (kesejahteraan pegawai, sistem pengupahandan sistem insentif) yang diberikan oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.

e. Faktor sosial, meliputi:

Tekanan dan perubahan eksternal dan internal. Menurut Simanjuntak (2005:67) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik pegawai yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan.

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung tersebut meliputi lingkungan kerja, seperti: teknologi dan cara produksi, sarana peralatan kerja yang digunakan, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam tingkat kepuasan kerja karyawan dalam hal ini mengenai sistem pengupahan, insentif, dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

c. Supra sarana

Supra sarana merupakan kebijakan perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: pemerintahan, hubungan industrial dan manajemen. Kebijakan perusahaan yang dipengaruhi oleh pemerintah seperti perpajakan, perijinan, lingkungan hidup, pengawasan dan kebijakan ekspor-impor. Selanjutnya kebijakan perusahaan yang dipengaruhi oleh hubungan industrial. Hubungan industrial sendiri merupakan hubungan antara atasan dan bawahan, bagaimana pandangan pimpinan terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian perusahaan serta sejauh mana pegawai

diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi pegawai dalam keseluruhan kegiatan perusahaan, dan terakhir kebijakan perusahaan yang di pengaruhi oleh manajemen.

Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan kinerja yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menetapkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor-faktor yang perlu diperhatikan, seperti faktor individu, faktor-faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor situasi, dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut perlu di perhatikan oleh perusahaan agar secara langsung dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Secara umum pengukuran kinerja karyawan berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2005:23) yaitu:

- a.** Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b.** Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif

- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan oleh karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi. Sedangkan menurut Atmosoeparto (2001: 6) menyatakan bahwa “Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan”. Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

- a. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
- b. Berfikir pada perbandingan dari “kenyataan” terhadap “yang seharusnya”. Meskipun pada *output* yang “*tangible*” dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih, sedangkan menurut Dessler (2007:5) metode penilaian kinerja pada perusahaan dapat dibagi menjadi:

a. Metode Skala Penilaian Grafik

Penilaian kinerja dengan skala grafik adalah teknik yang paling sederhana dan yang paling populer untuk menilai kinerja. Skala ini mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja masing-masing. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri. Nilai yang ditetapkan untuk ciri-ciri tersebut kemudian dijumlahkan. Sebagai ganti penilaian ciri dan faktor generik (seperti kualitas dan kuantitas) banyak perusahaan yang melakukan spesifikasi dalam melakukan penilaian atas kinerja yang telah dicapai oleh masing-masing karyawannya.

b. Metode Peringkatan Alternasi

Yaitu metode dengan jalan membuat peringkat karyawan dari yang terbaik ke yang terjelek pada satu atau banyak ciri adalah metode lainnya untuk menilai karyawan. Karena biasanya lebih mudah untuk membedakan antara karyawan yang paling jelek dan paling baik dari pada menyusun mereka dalam peringkat berdasarkan ciri tertentu.

c. Metode Perbandingan Berpasangan

Metode ini merupakan metode yang memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya. Untuk masing-masing ciri (kuantitas kerja, kualitas kerja dan sebagainya). Andai terdapat lima orang karyawan yang harus dinilai,

dalam metode perbandingan berpasangan masing-masing karyawan yang mungkin untuk masing-masing ciri tunjukkanlah (dengan tanda + atau -) dan siapa yang merupakan karyawan yang lebih baik dalam pasangan yang telah terbentuk.

d. Metode distribusi paksa (*forced distribution method*)

Metode ini adalah sama dengan pemeringkatan pada sebuah kurva. Dengan metode ini, persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian ditempatkan dalam kategori kinerja.

e. Metode Insiden Kritis (*critical incident method*)

Metode ini dengan jalan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dengan perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjauanya bersama karyawan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

f. Skala Penilaian berjangkarkan Perilaku

Skala penilaian berjangkar perilaku (*BARS: Behaviorally Anchored Rating Scala*), yaitu dengan mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan menjangkari sebuah skala berdasarkan kuantitas dengan contoh-contoh perilaku spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:161) memberikan pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah sebagai

berikut: “Pengertian istilah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam bidang kepegawaian dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (mathis, 2002:245). Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik. Praktek manajemen kesehatan di perusahaan bertujuan untuk memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh.

Beberapa ahli menambahkan konsep kesehatan dan keselamatan kerja dengan keamanan, salah satunya dikemukakan oleh mathis (2002:245) yang menyatakan bahwa keamanan merupakan bentuk perlindungan terhadap fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dan akses-akses yang tidak sah dan untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau sedang melaksanakan penugasan pekerjaan. Dari pengertian tersebut bahwa di samping menjaga serta melindungi fasilitas perusahaan, keamanan juga menyentuh pemberian bantuan emergency

bagi para karyawan yang sedang melakukan perjalanan dinas dan gangguan yang mungkin timbul.

Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, sudah selayaknya mendapat perhatian besar dari pemerintah. Hal ini terbukti dari dikeluarkannya undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja (dikutip dari Undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja, Fokus media, Bandung, 2003) yaitu:

- a) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang didalamnya berisi antara lain tentang hak-hak pekerja atau buruh yang berhak memperoleh perlindungan atas:
 - a) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b) Moral dan kesusilaan
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan, penyakit akibat kerja, serta adanya promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

- b) Peraturan pemerintah No. 28 tahun 2002 tentang penyelenggaraan progam jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kecelakaan kerja yang meliputi biaya transportasi, sementara tidak mampu, biaya pengobatan,

santunan cacat, santunan kematian, dan jaminan kematian yang meliputi santunan kematian dan biaya pemakaman. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah penting dalam setiap proses operasional, baik disektor tradisional maupun disektor modern. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap orang dan keselamatan kerja dapat dicapai apabila antara lain kesehatan kerja berada pada tingkat sebaik-baiknya. Manajemen dalam suatu perusahaan perlu mempunyai kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat diterapkan dalam setiap bagian dalam perusahaan dan hendaknya perusahaan-perusahaan melaksanakan progam kesehatan dan keselamatan kerja terhadap masing-masing karyawan.

b. Tanggung Jawab Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju di berbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih tersebut disatu sisi akan memacu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun disisi lain bila pengguna (*user*) ada manusia sebagai pelaksana.

Seringkali kecelakaan kerja akibat ulah teledor manusia (*human error*) oleh karena itu sudah selayaknya ada pihak yang bertanggung jawab penuh terhadap berhasilnya tujuan diadakannya progam kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut mathis (2000:245) tanggungjawab utama mengenai kesehatan, keselamatan, dan keamanan diperusahaan biasanya jatuh pada para atasan dan para manajer.

Pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja harus didukung oleh semua pihak terlebih pihak manajemen khususnya manajer di tiap departemen. Seorang atasan disebuah pabrik memiliki beberapa tanggung jawab tentang kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu mengingatkan para karyawannya untuk menggunakan kaca mata kerja, memeriksa kebersihan lingkungan kerja, mengawasi para karyawan untuk tidak mengkonsumsi narkoba atau alkohol dan apapun yang menyebabkan mempengaruhi perilaku mereka di pekerjaan menjadi menurun dan membahayakan bagi dirinya ataupun orang lain, dan beberapa prosedur pengawasan lainnya. Dengan demikian pihak manajer disetiap departemen harus memastikan prosedur kesehatan lainnya. Dengan demikian pihak manajer disetiap departemen harus memastikan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja benar-benar dilaksanakan dan ditaati dengan tanggungjawab.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi keselamatan kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Mathis (2000:246) keselamatan kerja mengacu pada perlindungan fisik pada karyawan yang ada dan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi selamat adalah suatu kondisi dimana karyawan berada pada keadaan baik secara fisik maupun mental di tempat kerja. Keadaan aman bukan berarti pekerjaan tersebut tidak berbahaya bagi keselamatan seseorang, melainkan tingkat bahaya suatu pekerjaan dapat dikendalikan oleh karyawan dengan melengkapi peralatan perlindungan diri

(APD). Bukan hanya perlindungan diri yang dapat mengganggu keamanan karyawan tetapi juga sikap karyawan. Sikap kerja yang baik adalah bekerja tidak pada berada dibawah pengaruh minuman keras atau obat-obatan yang tergolong psikotropika yang mampu mempengaruhi kesadaran seseorang.

APD (Alat Pelindung Diri) dipersiapkan untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan pada lingkungan kerja. Sehingga pengaturan lingkungan kerja perlu dirancang semaksimal mungkin tidak berbahaya bagi karyawan menurut Swasto (1996:45) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja diantaranya adalah:

1. Kondisi kerja yang meliputi
 - a) *Layout* pabrik yaitu cara-cara penyusunan mesin beserta perlengkapan dalam suatu proses kegiatan.
 - b) Sistem penerangan yang baik memungkinkan karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas.
 - c) Kondisi peralatan kerja.
2. Tindakan yang memenuhi keselamatan.
 - a) Kebiasaan pengamanan peralatan, bahan dan benda-benda lainnya, ketersediaan peralatan, pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
 - b) Penetapan prosedur kerja yang lengkap termasuk aspek keselamatan dan kesehatan kerja pelaksanaannya dan pengawasannya.
 - c) Suasana kejiwaan, mencangkup pada karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau merasa pekerja mereka terancam atau tidak terjamin.

d. Masalah-Masalah dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Masalah-masalah yang menimbulkan kecelakaan tidak terlepas dari perencanaan yang kurang lengkap, keputusan-keputusan yang tidak tepat dan salah perhitungan dalam organisasi, pertimbangan dan praktek manajemen yang kurang mantap.

1) Keselamatan kerja

Menurut pendapat Leon C Maginson yang dikutip oleh AP Mangkunegara (2001:161) keselamatan mencakup kedua istilah resiko yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan, dalam bidang kepegawaian kedua istilah tersebut dibedakan, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian ditempat kerja.

Pada dasarnya program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan atau perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan kesehatan itu sendiri, serta membangun dan mempertahankan lingkungan kerja fisik yang aman, yang dapat dirubah untuk mencegah kecelakaan.

Keselamatan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk itu hendaknya perusahaan memperhatikan keselamatan karyawannya sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat dan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga mendorong pendapatan perusahaan.

Indikator keselamatan kerja menurut Suma'mur PK (1985-293) adalah sebagai berikut:

- a) Lingkungan tempat kerja atau pengaturan posisi mesin (*layout*)
- b) Penerangan cahaya
- c) Adanya alat pengaman (masker, sarung tangan dll)
- d) Mematuhi peraturan ditempat kerja
- e) Asuransi Perusahaan

2) Kesehatan Kerja

Menurut pendapat Leon C. Maginson yang dikutip dari bukunya AP. Mangkunegara (2006:161) kesehatan kerja adalah menunjuk pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi tau gangguan fisik adapun indikator kesehatan kerja adalah:

- a) Kebersihan lingkungan kerja.
- b) Tersedianya air bersih.
- c) Adanya ventilasi udara.
- d) Tersedianya pelayanan kesehatan bagi karyawan.

3) Kecelakaan kerja

Menurut Desler (2000) yang dikutip oleh Penggabean Mutiara (2002:114), sebab-sebab terjadinya kecelakaan dapat dibagi menjadi tiga:

- a) Secara kebetulan (*chane pccurance*)
- b) Kondisi tidak aman (*unsafe condition*)
- c) Sikap yang tidak diinginkan (*unsafe act on the part of employee*)

Minimnya tingkat keselamatan kerja tidak terlepas dari seringnya terjadi kecelakaan pada karyawan, kecelakaan yang ditimbulkan karena secara kebetulan dapat diakibatkan oleh tekanan *psychology* dari karyawan itu sendiri, hal itu diakibatkan karena adanya tekanan serta buruknya iklim kerja.

- a) Kecelakaan yang terjadi secara kebetulan yaitu kecelakaan yang terjadi karena pekerjaan itu sendiri atau lebih dikarenakan kondisi *psychological* yang disebabkan oleh jadwal kerja yang tidak teratur atau pekerja yang bekerja dibawah tekanan-tekanan.
- b) Penyebab utama kecelakaan bisa diakibatkan oleh kondisi yang tidak aman faktor-faktor yang menyebabkan antara lain:
 - 1) Alat pengaman yang tidak sempurna
 - 2) Peralatan yang rusak
 - 3) Tempat penyimpanan yang tidak aman
 - 4) Kurangnya pencahayaan
 - 5) Tidak berfungsinya ventilasi udara
 - 6) Penggunaan peralatan yang salah
- c) Sikap yang tidak diinginkan adalah kecenderungan untuk berperilaku dan mempunyai sikap yang tidak diinginkan yaitu misalnya:
 - 1) Sikap atau budaya kerja yang menyalahi prosedur keselamatan.

- 2) Membuat alat-alat keamanan tidak berfungsi dengan jalan mencabut, menyesuaikan, memindahkan dan prosedur kerja yang salah.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan menurut Handoko (2002:223) yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi kerja

- a) Menggunakan mesin-mesin yang dilengkapi dengan pengamanan mesin yang memadai
- b) Menggunakan peralatan-peralatan yang baik
- c) Mengatur *layout* pabrik dan mengatur penerangan sebaik mungkin
- d) Melakukan pemeliharaan fasilitas yang baik

2. Pencegahan kecelakaan

- a) Mendidik karyawan agar lebih hati-hati dalam segi keamanan
- b) Memberlakukan larangan-larangan secara keras
- c) Memasang poster-poster untuk selalu mengingatkan tentang keselamatan
- d) Menunjukan data statistik kecelakaan dalam perusahaan

3. Lingkungan kerja yang baik

- a) Dengan mengendalikan suara-suara bising
- b) Pengaturan penerangan tempat kerja
- c) Pengaturan kelembaban dan suhu udara
- d) Pelayanan kebutuhan karyawan

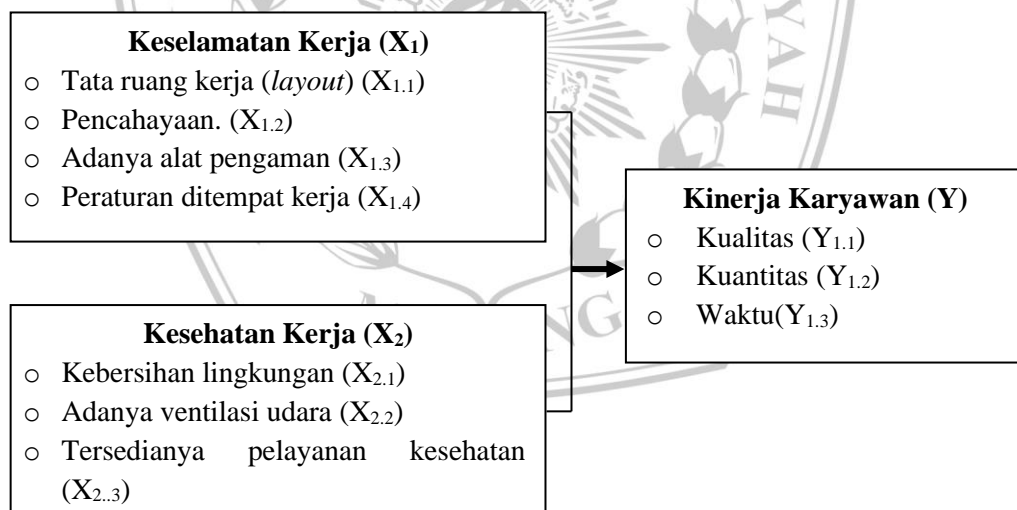
4. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Dengan **Kinerja karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja, dimana fasilitas tersebut memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja karyawan. Dharma (2001:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manager pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratih DwiKartikasari (2017) diperoleh hasil bahwa keselamatan kerja dan kesehatan perngaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Indra Siswanto (2015), dimana terdapat pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatankerja terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka pikir

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) yang menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja, dimana fasilitas tersebut memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan teori tersebut maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menghubungkan keterkaitan hubungan antara jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat diketahui bahwa kondisi keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi kualitas produk, kuantitas produk dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Sinungan, 2005:24). Menurut Mangkunegara (2011:67) indikator

mengenai kinerja karyawan yaitu meliputi kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain meningkatnya kinerja karyawan tergantung pada jaminan atas keselamatan dan kesehatan apakah telah sesuai dengan yang diharapkan para karyawan ataukah belum baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Menurut Dharma (2001: 164), ukuran-ukuran kinerja perusahaan dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Ristiani (2015), Ratih Dwi Kartikasari (2017) dan Bayu Indra Siswanto (2015) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratih Dwi Kartikasari (2017), Eka Ristiani (2015) dan Bayu Indra Siswanto (2015) yang diperoleh hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis yaitu:

H₁: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Istana Onix Tulungagung.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bayu Indra Siswanto (2015), Ratih Dwi Kartikasari (2017) dan Eka Ristiani (2015) yang

diperoleh hasil bahwa keselamatan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H₂: Diduga keselamatan kerja karyawan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Istana Onix Tulungagung

